



Sílabo de Capacitación y Desarrollo de Competencias

I. Datos generales

Código	ASUC 00071			
Carácter	Obligatorio			
Créditos	4			
Periodo académico	2021			
Prerrequisito	Reclutamiento y Selección de Talento Humano			
Horas	Teóricas:	2	Prácticas:	4

II. Sumilla de la asignatura

La asignatura corresponde al área de estudios de especialidad, es de naturaleza teórico-práctica. Tiene como propósito desarrollar en el estudiante la capacidad de conocer, analizar y aplicar métodos de capacitación y desarrollo profesional.

La asignatura contiene: Introducción a la tecnología del entrenamiento, La educación con base del crecimiento y realización humana, la obsolescencia, la relación de capacitación con la planeación estratégica, propósitos de la capacitación Binomio capacitación productividad, cultura de capacitación marco legal de la capacitación, determinar necesidades de educación en la labor, métodos y tecnologías de educación en la labor, modelo Training Whiting Industry (TWD) de adiestramiento, Macro evaluación de los procesos de capacitación (Metodología CAPINTE para auditar sistemas de capacitación), Capacitación sistemática. Capacitación a distancia, tendencias de la capacitación en el siglo XXI, Planeación táctica y operativa, Plan maestro de capacitación, el instructor, el mentor.

Competencias: Definición. Clasificación y tipos de técnicas para la determinación de competencias institucionales, competencias profesionales. Gestión por Competencias. Objetivos y beneficios de un sistema de gestión de recursos humanos por competencias. Modelos teóricos. Visión histórica de la gestión por competencias de las organizaciones. Planificación de recursos humanos por competencias. Pasos para la planificación de recursos humanos. Visión histórica de la gestión por competencias. Pasos para la creación y constitución de empresas. Consultoría para la gestión por competencias de los recursos humanos, Facilitador o asesoría.

El Diccionario de Competencias. Grados de competencia.

Diseño de un Diccionario de Competencias. Pasos propuestos sobre la base del diccionario elaborado.



III. Resultado de aprendizaje de la asignatura

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de diseñar e implementar planes y programas de capacitación integral y promover el desarrollo de las personas, considerando la actividad, la dimensión y los objetivos de las organizaciones.

IV. Organización de aprendizajes

Unidad I Importancia Estratégica de la Capacitación		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar la importancia de la capacitación y su impacto en los resultados de la Organización.		
Conocimientos		Habilidades	Actitudes
✓Importancia de la capacitación. Introducción a la tecnología del entrenamiento ✓La educación con base del crecimiento y realización humana ✓La relación de capacitación con la planeación estratégica Proceso de capacitación ✓Cultura de capacitación marco legal de la capacitación		✓Analiza el impacto de la tecnología del entrenamiento. ✓Identifica la importancia de la educación como crecimiento de la persona. ✓Compara la relación entre el proceso de capacitación y el plan estratégico de la Empresa. ✓Identifica la importancia de la cultura de capacitación en la Empresa.	✓Valora la importancia de la capacitación en el personal como medio de su desarrollo y progreso.
Instrumento de evaluación	• Prueba de desarrollo		
Bibliografía (básica y complementaria)	Básica: • Siliceo, A. (2008) Capacitación y desarrollo de personal. (4ª ed.) s.l.: Editorial Limusa. Complementaria: • Werther, W. (2014). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. (7º ed.). México: McGraw Hill. • Dirube, J. (2004). Un Modelo de Gestión por Competencias. Barcelona: Ediciones Epise S.A.		
Recursos educativos digitales	• Contreras, R. (2012). Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones. México DF: Red Tercer Milenio. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf		



Unidad II		Duración en horas	24
Tendencias y métodos y planes en la capacitación			
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz identificar e implementar métodos y programas de capacitación integral a partir del plan maestro de capacitación.		
Conocimientos		Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none">✓ Necesidades de educación en la labor, instrumentos y formatos para las necesidades de capacitación✓ Métodos y tecnologías de educación en la labor: modelo Training Whiting Industry (TWD) y Metodología CAPINTE✓ Tendencias de la capacitación en el siglo XXI✓ Plan maestro de capacitación, el instructor, el mentor		<ul style="list-style-type: none">✓ Identifica los tipos de necesidades de capacitación.✓ Identifica las metodologías de educación en la labor.✓ Identifica las distintas tendencias de la capacitación en el siglo XXI.✓ Identifica los elementos del plan maestro de capacitación	<ul style="list-style-type: none">✓ Juzga adecuadamente las necesidades y métodos de capacitación para determinar de manera justa la capacitación de los colaboradores, de acuerdo al plan maestro de capacitación.
Instrumento de evaluación	• Rúbrica de evaluación		
Bibliografía (básica y complementaria)	Básica: <ul style="list-style-type: none">• Siliceo, A. (2008) Capacitación y desarrollo de personal. (4ª ed.) s.l.: Editorial Limusa. Complementaria: <ul style="list-style-type: none">• Pinto, R. (s.f.). Planeación estratégica de capacitación empresarial. (1ª ed.) s.l.: Mc Graw-Hill.• Werther, W. (2014). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. (7ma Edición). México: McGraw Hill.• Dirube, J. (2004). Un Modelo de Gestión por Competencias. Barcelona: Ediciones EPISE S.A.		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none">• Contreras, R. (2012). Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones. México DF: Red Tercer Milenio. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo del capital humano en las org.pdf		



Unidad III Gestión por competencias		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analiza la importancia y elementos que intervienen en el modelo de gestión por competencias.		
Conocimientos		Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none">✓ Competencias: Definición y Clasificación. Tipos de técnicas para la determinación de competencias institucionales y profesionales✓ Gestión por Competencias. Objetivos y beneficios de un sistema de gestión de recursos humanos por competencias✓ Planificación de recursos humanos por competencias. Pasos para la planificación de recursos humanos✓ Consultoría para la gestión por competencias de los recursos humanos		<ul style="list-style-type: none">✓ Analiza los objetivos y los beneficios del sistema de RRHH por competencias.✓ Expone los pasos de la planificación de RRHH por competencias.✓ Analiza los beneficios y principios de las consultorías de RRHH por competencias.	<ul style="list-style-type: none">✓ Interioriza las actitudes y el saber ser como elemento principal dentro de las competencias, para el éxito profesional.
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Rúbrica de evaluación		
Bibliografía (básica y complementaria)	Básica: <ul style="list-style-type: none">• Siliceo, A. (2008) Capacitación y desarrollo de personal. (4ª ed.) s.l.: Editorial Limusa. Complementaria: <ul style="list-style-type: none">• Sagi-Vela Grande, L. (2004). Gestión por Competencias. Madrid: Editorial ESIC,• Ortiz, J. (2012). Score de Competencias: Cómo Transformar el Modelo de Competencias de Su Empresa en un Sistema de Scores Asociado a los Procesos Clave de Su Negocio. s.l.: Editorial Palibrio.		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none">• Contreras, R. (2012). Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones. México DF: Red Tercer Milenio. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo del capital humano en las org.pdf		



Unidad IV El diccionario de competencias		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar un diccionario de competencias, según la estructura estandarizada.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none">✓ El Diccionario de Competencias de capacitación: Definiciones y objetivos.✓ Grados de competencia. Evaluación del impacto de la capacitación.✓ Diseño de un Diccionario de Competencias.✓ Pasos propuestos sobre la base del diccionario elaborado.	<ul style="list-style-type: none">✓ Identifica la importancia del diccionario de competencias.✓ Indica los grados y niveles de cada competencia tipo del diccionario.✓ Elabora un diccionario de competencias.✓ Identifica los pasos a seguir en base al diccionario de competencias.	<ul style="list-style-type: none">✓ Expone con propiedad y seguridad los elementos del diccionario de competencias.	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Rúbrica de evaluación		
Bibliografía (básica y complementaria)	Básica: <ul style="list-style-type: none">• Siliceo, A. (2008) Capacitación y desarrollo de personal. (4ª ed.) s.l.: Editorial Limusa. Complementaria: <ul style="list-style-type: none">• Alles, M. (2009). Diccionario de competencias. Buenos Aires: Editorial Granica.• Alles, M. (2009). Construyendo Talento. Buenos Aires: Editorial Granica.• Dirube, J. (2004). Un Modelo de Gestión por Competencias. Barcelona: Ediciones EPISE S.A.		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none">• Contreras, R. (2012). Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones. México DF: Red Tercer Milenio. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo del capital humano en las org.pdf		



V. Metodología

Según la naturaleza de la asignatura, el profesor utiliza las estrategias del aprendizaje y enseñanza basado en:

- Discusión de lecturas
- Debates
- Exposiciones (del profesor y de los alumnos)
- Trabajos colaborativos
- Análisis y solución de casos y ejercicios
- Salida de campo

VI. Evaluación

VI.1. Modalidad presencial

Rubros	Comprende	Instrumentos	Peso
Evaluación de entrada	Prerrequisitos o conocimientos de la asignatura	Prueba objetiva	Requisito
Consolidado 1	Unidad I	Prueba de desarrollo	20%
	Unidad II	Rúbrica de evaluación	
Evaluación parcial	Unidad I y II	Prueba de desarrollo	20%
Consolidado 2	Unidad III	Rúbrica de evaluación	20%
	Unidad IV	Rúbrica de evaluación	
Evaluación final	Todas las unidades	Prueba de desarrollo	40%
Evaluación sustitutoria (*)	Todas las unidades	Prueba de desarrollo	

(*) Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores

Fórmula para obtener el promedio:

$$PF = C1 (20\%) + EP (20\%) + C2 (20\%) + EF (40\%)$$